

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Autoestima, crenças de empregabilidade e autoeficácia na
transição para o trabalho em estudantes universitários da
área de Desporto**

Lúcia Alexandra Bonito Basílio

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)

2017

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**Autoestima, crenças de empregabilidade e autoeficácia na
transição para o trabalho em estudantes universitários da área
de Desporto**

Lúcia Alexandra Bonito Basílio

Dissertação orientada pela Professora Doutora Alexandra Figueiredo Barros

MESTRADO INTEGRADO EM PSICOLOGIA

(Secção de Psicologia da Educação e da Orientação)

2017

*“Para ser grande, sê inteiro: nada
Teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa.
Põe quanto és
No mínimo que fazes.
Assim em cada lago a lua toda
Brilha, porque alta vive.”*

Ricardo Reis

Agradecimentos

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Alexandra Barros. Sem a sua orientação esta dissertação não teria o mesmo resultado.

Quero fazer um agradecimento muito especial a todos os alunos que despenderam do seu tempo para responder aos questionários. À universidade Lusófona por ter autorizado a aplicação durante o período escolar. Também à Escola Superior de Desporto de Rio Maior e ao diretor Professor Doutor João Moutão, agradeço a disponibilidade e prontidão em ajudar uma ex aluna, em especial à Professora Doutora Carla Chicau Borrego por ter estado no local certo à hora certa.

Com um enorme carinho quero agradecer aos meus pais e ao meu irmão por estarem ao meu lado durante todos estes anos, por sempre acreditarem em mim, mesmo quando eu não acreditava e pelo apoio incondicional em todos os momentos. Um agradecimento não é suficiente por tudo o que fizeram por mim.

Gostaria de agradecer à maltinha de Rio Maior por terem sido bons companheiros nesta jornada, em especial à Alice Franco e à Joana Jardim.

Quero também agradecer às novas amigas que tive a oportunidade de criar, à Daniela Pinheiro e em especial à Tânia Seabra grande companheira, por todo o apoio, compreensão, atenção e pela sua amizade em todas as ocasiões.

Aos amigos da aldeia, devo também um agradecimento pela motivação e preocupação que demonstraram ao longo deste ano. Em especial à Cátia Marques e à Patrícia Martins amiga de longa data.

Por fim, mas não menos importante quero agradecer à Leocádia Freitas por ter sido a impulsora em começar esta jornada, foi sempre uma grande amiga e o seu apoio sempre incondicional. Sem ela não estaria aqui. Obrigada Weeozinha!

Um muito obrigado a todos que fizeram parte desta jornada.

“It’s been a hell of a ride!”

Resumo

A teoria sociocognitiva de carreira (TSCC) representa uma forma de compreender os processos pelo qual as pessoas formam interesses, fazem escolhas e obtêm vários níveis de sucesso na educação e nos objetivos ocupacionais. Foca-se em diversas variáveis cognitivas (autoeficácia, expectativa de resultado, objetivos) e na forma como essas variáveis interagem com outros aspetos ambientais (Lent, Brown & Hackett 1994). O objetivo da presente investigação foi caracterizar e compreender as relações entre a autoestima, as crenças de empregabilidade e a autoeficácia na transição para o trabalho.

Neste estudo participaram 277 estudantes finalistas do ensino superior na área do Desporto de diferentes cursos e instituições. Foram utilizados 4 instrumentos: o Questionário Sociodemográfico, o Perfil de Autopercepções para Estudantes Universitários (Self-Perception Profile for College Students: SPPCS), Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade e Autoeficácia na Transição para o Trabalho.

Os resultados obtidos neste estudo sugerem que os participantes da nossa amostra têm uma perceção bastante satisfatória de si próprios e que sentem confiança nas suas capacidades para entrar no mercado de trabalho. Entre géneros não se registaram diferenças estatisticamente significativas, apesar do género feminino apresentar valores ligeiramente mais elevados. Comparando as instituições situadas mais a litoral com as do interior, também não se registaram diferenças estatisticamente significativas.

Em termos gerais é importante realçar a importância destes estudos com o objetivo de obter dados que permitam, planejar intervenções que beneficiem a transição para o mercado de trabalho de estudantes universitários.

Palavras-chave: Teoria sociocognitiva de carreira; autoestima; empregabilidade; autoeficácia; transição para o trabalho.

Abstract

The Sociocognitive Career Theory (SCT) represents a way of understanding the processes by which people form interests, make choices, and achieve various levels of success in education and occupational goals. It focuses on several cognitive variables (self-efficacy, outcome expectancy, goals) and how these variables interact with other environmental aspects (Lent, Brown & Hackett 1994). The objective of the present research was to characterize and understand the relationships between self - esteem, employability beliefs and self - efficacy in the transition to work.

In this study, participants are 277 finalist students of higher education in Sports, of different courses and institutions. Four instruments were used: Sociodemographic Questionnaire, Self-Perception Profile for College Students (SPPCS), Career Belief Inventory and Employability and Self-Efficacy in the Transition to Work.

The results obtained in this study suggest that participants of our sample have a very satisfactory perception of themselves and that they feel confidence in their abilities to enter the labor market. There were no statistically significant differences between genders, although the female gender presented slightly higher values. Comparing the institutions located more along the coast and those of the interior, there also were no differences.

In general terms, it is important to highlight the importance of these studies to obtain data that allow planning interventions that benefit the transition to the labor market of college students.

Key words: sociocognitive career theory; self-esteem; employability; self-efficacy; transition to work.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	ii
Abstract	iii
Índice de quadros	v
Introdução	1
Capítulo 1 – Enquadramento Teórico	3
1.1. Teoria Sociocognitiva de Carreira	3
1.2. Autoestima	6
1.3. Relações entre a prática de exercício físico e autoperceções	7
1.4. Empregabilidade e transição para o mercado de trabalho	8
1.5. Problema de Investigação	10
Capítulo 2 – Metodologia	11
2.1. Participantes	11
2.2. Instrumentos	12
2.3. Condições de aplicação	14
2.4. Tratamento estatístico	15
Capítulo 3 – Resultados	15
Capítulo 4 – Discussão de resultados	24
Referências bibliográficas	27
Anexos	33

Índice de quadros

Quadro 1. Distribuição dos participantes por instituição universitária.....	11
Quadro 2. Estatística descritiva dos resultados da mostra obtidos na variável Autoestima ..	16
Quadro 3. Estatística descritiva dos resultados da amostra obtidos nas variáveis do Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade	17
Quadro 4. Estatística descritiva dos resultados da amostra obtidos na escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho	17
Quadro 5. Comparação dos resultados médios da Autoestima em função do género	18
Quadro 6. Comparação dos resultados médios segundo a variável género nas Crenças de Empregabilidade	19
Quadro 7. Comparação dos resultados médios segundo a variável género na Autoeficácia na Transição para o Trabalho	19
Quadro 8. Matriz de correlações entre a Autoestima e a Transição para o Trabalho.....	20
Quadro 9. Matriz de correlações entre a Autoestima e as Crenças de Empregabilidade.....	20
Quadro 10. Matriz de correlações entre o Inventário de Autoeficácia na Transição para o Trabalho e a média escolar.....	21
Quadro 11. Comparação dos resultados médios na Autoestima em estudantes do Litoral e Interior.....	22
Quadro 12. Comparação dos resultados médios segundo a variável das Crenças de Empregabilidade em relação ao Interior e Litoral	22
Quadro 13. Comparação dos resultados médios entre o litoral e interior e a Autoeficácia na Transição para o Trabalho	23

Introdução

A complexidade do mundo do trabalho, é caracterizada por ambientes organizacionais instáveis, e cada vez mais os jovens têm que desafiar as formas tradicionais de encarar a transição da escola para o trabalho. O emprego estável, para toda a vida foi ultrapassado, e está a ser substituído por empregos que não garantem qualquer segurança (Vieira & Coimbra, 2006).

A evolução no mundo do trabalho tem vindo também a afetar os alunos dos cursos de desporto, devido à instabilidade da profissão e à diversidade de qualificações e de formações não superiores que lhe dão acesso. Em desporto, ainda não se deixou de considerar que o sucesso vem sobretudo da prática e que a formação só tem importância para quem quiser ensinar em escolas, uma vez que todos os cursos que habilitam para treinar (uma das especialidades do ensino), são obtidos nas associações e federações de modalidade que não exigem pré-requisitos de ensino superior. É verdade que o mundo do desporto começa a modificar-se e que, progressivamente, mais treinadores e desportistas de várias modalidades começam a ser pessoas com formação média e superior. Mas essa condição ainda não se generalizou (Miragaia & Carvalho, 2012). É assim necessário promover nos jovens autoestima e sentimentos de autoeficácia de forma a que eles sejam proactivos, ou seja, que persistam na procura de emprego independentemente das dificuldades que possam encontrar (Gondim, 2002).

É neste enquadramento que foi considerado pertinente estudar a autoestima, as crenças de empregabilidade e a autoeficácia na transição para o trabalho nos estudantes universitários desta área, bem como as relações entre estas variáveis.

A temática que está a ser estudada será analisada no enquadramento da Teoria Sociocognitiva de Carreira (Lent, Brown & Hackett, 1994) de grande utilidade para a abordagem do processo de transição para o trabalho. Esta perspetiva enfatiza os meios através dos quais os indivíduos exercem agenciamento pessoal nos processos de desenvolvimento vocacional, assim como os fatores extra pessoais que potenciam ou inibem. Bandura (1986) considera que as crenças de autoeficácia constituem o mecanismo principal na agência pessoal.

A amostra escolhida para esta investigação foram alunos universitários da área do Desporto. Para estes alunos a prática de Exercício Físico faz parte da sua rotina diária, o que lhes permite usufruir dos seus benefícios podendo contribuir, assim, para uma melhor saúde

física, mas também mental (Cervelló et al., 2014), uma vez que o desporto é um meio privilegiado de transformação das crianças e dos jovens. De acordo com Pinheiro, et al. (2008) realizar exercício físico, seja em que idade for, pode trazer um conjunto de benefícios, não só a nível físico, mas também psicológico e social.

Capítulo 1 – Enquadramento Teórico

1.1. Teoria Sociocognitiva de Carreira

Na Teoria Sociocognitiva de Bandura (1986) o comportamento, a cognição juntamente com fatores pessoais e ambientais operam todos interagindo de uma forma em que se influenciam bidireccionalmente. É um modelo de causalidade recíproca triádica onde se considera que as pessoas têm possibilidade de exercer algum controlo acerca do seu destino, embora a determinação comportamental seja probabilística já que a maior parte do comportamento é codeterminado por muitos fatores que operam interactivamente (Bandura, 1997).

A Teoria Sociocognitiva considera que somos detentores de um conjunto de capacidades básicas que nos permite diferenciarmo-nos no e pelo contato com a cultura em que estamos inseridos. O autodesenvolvimento, a adaptação e a mudança são enraizados em sistemas sociais e a agência pessoal opera dentro de uma rede de influências socio estruturais. Nestas transações os sujeitos são produto e produtores dos sistemas sociais, a agência pessoal e a estrutura social operam como co determinantes de uma mesma estrutura causal (Bandura, 2001).

Quando o desenvolvimento humano é observado a partir de uma perspetiva *life span* a influência dos determinantes inclui uma série de eventos que diferem na sua capacidade para afetar o curso de vida dos sujeitos (Brim e Riff, 1980, citado por Bandura, 1996).

De acordo com Bandura (1986) as crenças de autoeficácia são um “*julgamento das próprias capacidades de executar cursos de ação que são exigidos para se conseguir atingir um certo grau de performance*”. Estas crenças pertencem à classe de expectativas e, como o próprio termo sugere, expectativas ligadas ao self (Bruzneck, 2001).

Segundo Bandura (1977) as crenças de autoeficácia variam nas suas dimensões que têm implicações importantes na realização e performance. Diferem na *Magnitude*, quando as tarefas são ordenadas em graus de dificuldade, as crenças de muitos sujeitos concentram-se apenas nas tarefas mais simples e na *Generalidade*, sendo que algumas atividades criam crenças de mestria muito circunscritas, enquanto que outras necessitam de um sentido de crença mais generalizado. Variam também na *Força*, de modo que as crenças mais fracas

rapidamente se extinguem. Uma análise cuidada das crenças dos indivíduos requer uma avaliação cuidada da magnitude, generalidade e força.

De acordo com a Teoria Sociocognitiva de Bandura estas crenças afetam o comportamento humano de quatro formas: a autoeficácia afeta a escolha de atividades e comportamentos, as pessoas tendem a escolher atividades em que se consideram mais eficazes; determina a quantidade de esforço que os sujeitos investem numa atividade, bem como a perseverança para enfrentar os obstáculos; afeta o comportamento humano influenciando os padrões de pensamento e as reações emocionais. Por fim, a autoeficácia afeta o comportamento, permitindo ao sujeito ser ativo no desenvolvimento do seu futuro (Olaz, 2001).

Bandura (2001) refere, ainda que as crenças em si não determinam o grau de sucesso na performance se não houver competências que o permitam, mas influenciam o esforço que os sujeitos irão despender durante o tempo em que irão persistir face aos obstáculos e às experiências aversivas.

Em 1994, Lent, Brown e Hackett aplicaram a teoria sociocognitiva de Bandura aos resultados académicos e às questões de carreira. A teoria recorre aos mecanismos sociocognitivos para explicar e a razão dos sujeitos se interessarem por diferentes domínios vocacionais e académicos; e razão pela qual experienciam sucesso e fracasso e escolhem uma determinada área académica ou uma carreira (Lent, 2013).

De acordo com Niles e Hartung (2001) esta teoria foi construída na suposição de que os fatores cognitivos têm um papel muito importante no desenvolvimento de carreira e na tomada de decisão.

A Teoria Sociocognitiva de Carreira (TSCC) foca-se em diversas variáveis cognitivas tais como: autoeficácia, expectativa de resultado e objetivos, e em como essas variáveis interagem com outras (género etnia, suportes e barreiras) (Lent, Brown & Hackett, 2000; Lent, 2013). Como já foi referido a *autoeficácia* refere-se à expectativa acerca das próprias capacidades, de modo que quando uma tarefa é desempenhada com sucesso tende a aumentar a autoeficácia e a aumentar a probabilidade de obter bons resultados em performances futuras (Lent et al., 1999). As *expectativas de resultado* referem-se às crenças acerca das consequências do esforço. Se um sujeito percebe que é competente numa atividade e gosta dos resultados que obtém com o esforço, o seu interesse vai aumentar. (Lent, 1996 citado por Rogers & Creed, 2000). Lent, (2013) refere que a autoeficácia e as expectativas de resultado

podem afetar os objetivos e o esforço que fazem para a sua concretização acima e além da influência dos seus interesses. Os objetivos aparecem como um elemento muito importante na obtenção de resultados a longo-prazo chave para a motivação (Brown & Lent, 1996).

Segundo Lent et. al (1986 citado de Niles & Hartung, 2001) os inputs pessoais (predisposição genética, género) interagem com os fatores contextuais (família, área de residência) e experiências de aprendizagem que influenciam as crenças de autoeficácia e as expetativas de resultado. Em retorno as crenças de autoeficácia e as expetativas de resultado refletem-se em objetivos, interesses e realizações. No entanto estas expectativas de resultados podem também ser influenciadas por outros fatores, sociais, físicos, educativos ou financeiros, condicionando as experiências. Desta forma, é importante salientar que não se deve ignorar a influência que o contexto possui nos percursos vocacionais dos indivíduos; no entanto deve-se igualmente ter em conta a capacidade que os indivíduos possuem para construir as suas próprias trajetórias formativas e profissionais (Lent et al., 1994, 1996; Lent, 2013).

A TSCC propõe várias implicações na promoção do sucesso na carreira ou académico e na otimização da performance. O princípio básico é que as crenças de autoeficácia facilitam a realização académica ou o domínio da carreira, desde que o indivíduo possua o mínimo das capacidades necessárias. Ou seja, a autoeficácia pode ajudar os indivíduos a aproveitar melhor as capacidades que têm e a facilitar o desenvolvimento de novas, à medida que alcançam novas realizações (Lent, 2013).

A Teoria Sociocognitiva da Carreira não foi desenvolvida para explicar especificamente a transição para o mercado de trabalho, mas oferece uma perspetiva que nos ajuda a compreender e a apoiar esta transição (Rogers & Creed, 2000). De acordo com esta teoria, a transição para o mundo do trabalho é um processo gradual, que começa nos primeiros anos do Ensino Básico e prolonga-se pelos anos escolares, não se concentrando apenas no momento de entrada para o mercado de trabalho (Lent, 2013). Defende também que os jovens devem ser incentivados a reconhecer as oportunidades e os recursos que estão à sua disposição para encontrar emprego, e que é benéfico manter os sistemas de apoio como a família e amigos para apoiarem os seus objetivos profissionais (Lent et al., 1999).

1.2. Autoestima

Para Coopersmith (1981) autoestima é uma: *“avaliação que a pessoa faz e usualmente mantém em relação a si própria e reflete uma atitude de aprovação ou desaprovação, indicando a extensão em que o indivíduo acredita em si próprio como capaz, significativo e com valor”* (p. 6).

A Autoestima pode ser definida como a avaliação do Eu que não é um conceito estático, sendo construído e alterado ao longo da vida mediante as experiências vivenciadas. A autoestima é definida como a avaliação afetiva do valor, apreço ou importância que cada um faz de si próprio (Freire & Tavares, 2011).

Segundo Rosenberg (1989) a autoestima é um determinante importante no bem-estar psicológico que é particularmente problemático durante a fase de vida da adolescência. Rosenberg (1965) refere-se à autoestima como a avaliação que a pessoa efetua e geralmente mantém em relação a si própria, a qual implica um sentimento de valor, que engloba uma componente predominantemente afetiva, expressa numa atitude de aprovação/desaprovação em relação a si mesma.

Para a investigadora Susan Harter (1999), a autoestima não é algo que surge com o nascimento, mas sim, algo que é construído e consolidado ao longo do tempo, através das relações que são estabelecidas com os outros e através da imagem que os outros projetam sobre o indivíduo.

Os indivíduos como forma de proteger a sua autoestima, tendem a valorizar muito mais os domínios em que se sentem mais competentes e a desvalorizar os domínios onde não obtêm mesmo nível de sucesso. Tendem também a considerar como atributos centrais da percepção de si próprios os que consideram mais positivos e a encarar os negativos como comportamentos que acontecem mais ocasionalmente. Todavia, existem condicionantes que fazem com que nem sempre o indivíduo consiga que o processo adaptativo seja bem-sucedido tais como: o equilíbrio das expectativas de sucesso em domínios que são socialmente valorizados na nossa cultura; a valorização de diferentes domínios por parte dos pais e colegas e perante a comparação com os outros (Harter, 1993 citado por Barros, 2007).

De acordo com Baumeister, Campbell, Krueger e Vohs, (2003) pessoas com uma autoestima mais elevada tendem a ser mais acarinhadas e atrativas, e a conquistar melhores relacionamentos conseguindo transmitir melhores primeiras impressões. Estes autores

referem, também, que a conexão entre a autoestima e o rendimento escolar não indica que uma elevada autoestima leve a uma melhor performance, mas que uma elevada autoestima pode ser o resultado de um bom rendimento escolar. Consideram ainda que quem tem uma elevada autoestima poderá ter facilidade em persistir face ao fracasso. Rojas (2009) afirma que o trabalho é um dos pilares sobre o qual se constrói a autoestima.

Bleidorn et. al. (2016) desenvolveu uma investigação com o objetivo de estudar as diferenças de género em 48 países (incluindo Portugal) com uma amostra de N= 985937 com idades compreendidas entre os 16 e 45 anos. Neste estudo foram encontradas diferenças significativas entre ambos os géneros em todas as culturas, mostrando que o género masculino apresenta uma autoestima bastante mais elevada que o género feminino. Esta discrepância entre géneros vai-se atenuando nos adultos a partir dos 40 anos.

1.3. Relações entre a prática de exercício físico e autoperceções

Os investigadores Sonstroem e Morgan (1989, citado por Sonstroem, Harlow & Josephs, 1994), desenvolveram um modelo teórico de forma a tentar encontrar uma explicação para o impacto do exercício físico na autoestima. O modelo desenvolvido é multifacetado e apresenta-se numa base hierárquica, podendo encontrar-se a autoeficácia e a autoestima no topo. De acordo com os autores, as alterações que ocorrem nos níveis inferiores, neste caso a autoeficácia física, produzem mudanças nos níveis superiores, isto é, na autoestima. Numa dimensão horizontal está representada a linha temporal. Desta forma, os sentimentos de autoeficácia física vão-se acumulando e generalizando, desenvolvendo no indivíduo, sentimentos de competência física, que por sua vez podem influenciar os sentimentos pessoais de aceitação física. Estes dois últimos, por sua vez, poderão influenciar os níveis de autoestima. Para estes autores, a autoestima mostra-se como sendo a variável psicológica mais capaz de absorver os benefícios psicológicos da prática de exercício físico (Sonstroem & Morgan, 1989, citado por Oliveira 2001).

Num estudo de Carapeta, Ramires e Viana (2001) com uma amostra de 218 participantes divididos em: não praticantes de atividade física, praticantes e ex-praticantes, concluíram que existiram diferenças principalmente entre os praticantes e não praticantes em que a prática de desporto, para além de ter benefícios na promoção da saúde, pode também ter influência ao nível do desenvolvimento da autoestima e autoconceito.

Um estudo realizado por Ferreira, Gaspar, Campos e Senra (2011), com 386 atletas, mostrou que a prática regular de exercício físico tem um impacto positivo na autoestima dos sujeitos. O mesmo estudo evidenciou que não foi necessário praticar muitas vezes por semana para se obter essas melhorias.

Por outro lado, no seu estudo, Hubbs, Bowden e Doyle (2012, citado por Pereira et. al, 2017) não encontraram correlações significativas entre atividade física e autoestima, podendo estes resultados ser devidos ao fato de, neste estudo, ter sido avaliado apenas um nível de atividade física.

A investigadora Anne Bowker (2006) examinou a ligação entre autoestima e a participação em desportos; a amostra foi constituída por 382 estudantes do 5º ao 8º ano de escolaridade e os resultados indicaram que a prática de atividade física estava relacionada com todas as categorias da autoestima principalmente na autoestima física, não havendo diferenças significativas entre os valores dos rapazes e os das raparigas.

1.4. Empregabilidade e transição para o mercado de trabalho

De acordo com Fugate, Kinicki e Ashforth (2004) “*a empregabilidade é uma disposição que capta as características individuais que promovem comportamentos adaptativos e resultados positivos para o trabalho*” (p.20). Segundo Chan (2000 citado por Fugate, Kinicki e Ashforth, 2004) a empregabilidade pode ser conceptualizada como uma forma específica da adaptabilidade ativa que habilita os trabalhadores a identificarem e a efetivar as oportunidades de carreira.

Os investigadores Fugate e Kinicki (2008) conceberam um modelo no qual a empregabilidade disposicional supera as noções tradicionais de adaptabilidade, uma vez que é apresentada como uma orientação proactiva para a adaptabilidade e é específica do domínio do trabalho. Coerente com essa tendência, a empregabilidade disposicional engloba tanto características pessoais reativas como proactivas. Embora muitas características pessoais possam influenciar a propensão para identificar e perceber oportunidades de carreira, os autores (Fugate & Kinicki, 2008) apresentam cinco dimensões consideradas críticas e representantes da natureza ativa e adaptativa de empregabilidade disposicional: a abertura à mudança no trabalho, resiliência no trabalho e na carreira, proatividade no trabalho e na carreira, motivação na carreira e identidade profissional. Apesar de cada dimensão ser independente e ter qualidades únicas, elas são redundantes no que diz respeito às implicações

para uma adaptabilidade proactiva no trabalho. A empregabilidade disposicional é, portanto, uma representação mais parcimoniosa da adaptabilidade proativa relacionada com o trabalho e com a carreira e é consistente com outras que apoiam a utilidade e eficiência de agregados apropriados e formas multidimensionais.

A crescente complexidade do mercado de trabalho coloca novos desafios aos processos de inserção profissional dos diplomados do ensino superior. No âmbito dos fatores individuais, a adaptabilidade de carreira surge como um processo capaz de facilitar a transição para o mundo do trabalho (Gamboa, Paixão & Palma, 2014).

Segundo Vieira (2008) a transição do ensino superior para o trabalho é um acontecimento de vida previsível, que exige mudanças ao nível comportamental e relacional. É uma transição desenvolvimental crítica do jovem adulto dado que, é esperado que no final do seu percurso académico apresente um conjunto de planos e objetivos relativamente definidos, não só na área profissional, mas também conjugal, familiar e lazer. Esta transição inicia-se durante o percurso académico e decorre ao longo do processo de procura de emprego (após conclusão do curso), bem como durante a adaptação ao trabalho (Vieira & Coimbra, 2004, citado de Vieira, Maia & Coimbra, 2007).

Fraga (2013) desenvolveu um estudo acerca da empregabilidade e adaptabilidade na carreira. No que diz respeito às diferenças de género, nesta investigação apesar de não existirem diferenças estatisticamente significativas, o género feminino apresentou valores idênticos ou superiores ao do género masculino. Estas evidências sugerem que tanto homens como mulheres tendiam a ter perceções bastante favoráveis acerca da sua empregabilidade.

De acordo com Vieira, Maia e Coimbra, (2007) a proximidade na entrada no mundo do trabalho é oportuna para o jovem refletir acerca de questões relacionadas com a capacidade para conseguir um emprego e sobre a sua perceção de competência para desempenhar o papel profissional. Considerando a influência da autoeficácia na autorregulação comportamental e, mais precisamente, na persistência perante a confrontação com obstáculos, os autores antecipam que se o jovem confiar nas suas capacidades para lidar com a transição para o trabalho, naturalmente será mais proactivo, determinado e perseverante nas suas estratégias na procura de emprego.

1.5. Problema de Investigação

Segundo Harter (1990) a autoestima refere-se a uma avaliação do indivíduo acerca do seu valor como pessoa. Indivíduos com uma autoestima elevada tendem a ver-se como pessoas mais capazes e com mais valor, enquanto indivíduos que têm baixa autoestima frequentemente duvidam de si próprios e das suas capacidades e não acreditam no valor que têm. Esta variável tem um grande impacto não só a nível pessoal, relacional, mas também a nível das questões de carreira. A exploração da relação da autoestima com variáveis envolvidas na transição para entrar num mercado cada vez mais competitivo é uma questão que requer mais investigação.

A presente investigação irá incidir sobre a relação entre a Autoestima, Crenças de Empregabilidade e Autoeficácia na Transição para o Trabalho em estudantes universitários da área de Desporto. Os objetivos desta investigação serão: analisar a autoestima destes estudantes, as suas crenças de empregabilidade, a sua autoeficácia na transição para o trabalho; e relacionar estas variáveis entre si e com dados demográficos, tais como o género e a localização geográfica da instituição onde estudam.

Concretamente, com a presente investigação, espera-se responder às seguintes questões de investigação:

- Como se caracteriza a presente amostra em termos de Autoestima, Crenças de Empregabilidade e Autoeficácia na Transição para o Trabalho?
- De que forma a Autoestima se relaciona com a Autoeficácia na procura de emprego?
- De que forma a Autoestima se relaciona com as Crenças de Empregabilidade?
- Há diferenças de género nas variáveis estudadas?
- Há relação entre as médias do curso com a Autoestima e a Autoeficácia na Transição para o Trabalho?
- Há diferenças nas variáveis estudadas entre as instituições do interior do país e da zona mais litoral?

Capítulo 2 - Metodologia

2.1. Participantes

Na presente investigação participaram 277 alunos do 3º ano de licenciatura de diferentes cursos e universidades ligados à área do desporto. Os alunos apresentam idades compreendidas entre os 20 e os 30 anos ($M = 22.56$ e $D.P. = 2.13$), dos quais 44.8% são do género feminino e 55.2% do género masculino.

De acordo com o Quadro 1 verificamos que os participantes pertencem a diferentes universidades e instituições universitárias. Concretamente à Escola Superior de Desporto de Rio Maior (64.3%), dos cursos de Atividade Física e Estilos de Vida Saudáveis (1.4%), Desporto, Condição Física e Saúde (21.7%), Desporto de Natureza e Turismo Ativo (9.4%) Gestão das Organizações Desportivas (9.7%) e Treino Desportivo (19.9%); à Universidade Lusófona de Humanidade e Tecnologias (22.7%), curso de Educação Física e Desporto (22.4%); Escola Superior de Educação de Setúbal (4.7%) o curso de Desporto (4.7%) e Universidade de Évora (4.7%) o curso Ciências do Desporto (4.3%). Destaca-se que 6.5% da amostra não referiram qual o curso que se encontram a frequentar e 3.6% não referiu qual a instituição onde se encontram a estudar.

Quadro 1

Distribuição dos participantes por Instituição Universitária

	N	%
Universidade Lusófona	63	22.7
Escola Sup. De Desporto de Rio Maior	178	64.3
Escola Sup de Educação de Setúbal	13	4.7
Universidade de Évora	13	4.7
Omissos	10	3.6
Total	277	100

Através da recolha de dados podemos também verificar que a amostra apresenta uma média de classificações no ensino superior de $M = 13.47$ e um $D.P. = 1.47$. No próximo ano 52.6 % de alunos pretendem procurar trabalho, 26.1 % preferem continuar os estudos e 21.3% dos alunos querem ambos. No que diz respeito às reprovações apenas 27.9% da amostra referiu que reprovou pelo menos uma vez em anos anteriores.

2.2. Instrumentos

No presente estudo foram utilizados quatro instrumentos: o Questionário Sociodemográfico (Anexo A), o Perfil de Autopercepções para Estudantes Universitários (Self-Perception Profile for College Students, SPPCS), o Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade e a escala Autoeficácia na Transição para o Trabalho.

Questionário Sociodemográfico

O *Questionário Sociodemográfico* foi elaborado especificamente para este estudo, para que seja possível caracterizar a amostra permitindo a recolha de dados pessoais. Este questionário é anónimo e os dados obtidos são confidenciais. O questionário tem uma estrutura clara e as questões elaboradas são de resposta breve e de fácil preenchimento. Solicita informação como a idade, o sexo, o curso que frequenta e a instituição, a sua localização geográfica, a média escolar obtida e planos para o próximo ano.

Perfil de Autopercepções para Estudantes Universitários

O Perfil de Autopercepções para Estudantes Universitários, SPPCS de Neeman e Harter, adaptado por Barros (2012). É um instrumento que inclui doze subescalas de 4 itens que avaliam as autopercepções face a domínios específicos de competência e uma escala de Autovalorização global ou Autoestima com 6 itens. No total, é assim composta por 13 subescalas: Autoestima, Capacidade intelectual, Competência no trabalho, Competência atlética, Competência escolar, Criatividade, Relações amorosas, Amizades próximas, Aparência física, Sentido de humor, Moralidade, Aceitação Social e Relações com os pais. Destina-se a uma população de estudantes universitários.

A escala de Autovalorização Global ou Autoestima inclui 6 itens distintos de todos os outros, constituindo uma medida da autoestima independente das autopercepções referentes aos domínios específicos já referidos. O indivíduo deve registar uma de quatro alternativas estruturadas, em que assinala o grau em que a afirmação é verdadeira para si, não havendo respostas neutras. A cada resposta corresponde um valor de 1 a 4, em que 4 significa maior competência percebida. Em cada subescala, metade dos itens estão construídos na direção

positiva (i.e., mais pontuação corresponde a maior percepção de competência) e metade na direção negativa (Barros, 2012).

Em Barros (2012) verificamos que, na adaptação portuguesa, os coeficientes alfa de Cronbach das subescalas são, superiores a .70 com exceção dos referentes às subescalas de Competência no Trabalho e de Moralidade a que correspondem, respetivamente, um coeficiente alfa de Cronbach de .61 e de .65. Com um coeficiente mais elevado .84, temos as subescalas de Aparência Física, Criatividade e Competência Atlético. À escala Autoestima corresponde um coeficiente alfa de Cronbach de .86.

Neste trabalho, e de acordo com os objetivos da investigação, apenas foi utilizada a escala de Autoestima. Os resultados poderão variar entre 1 e 4, sendo que 1 representa uma baixa autoestima e 4 uma autoestima elevada.

Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade (ICEB)

O ICEB (Barros, 2012) foi desenvolvido para avaliar crenças de carreira, relacionadas com a empregabilidade, permitindo assim medir o grau de acordo com crenças que podem ser facilitadoras da adaptação às transições com que os indivíduos se deparam ao longo da vida (Barros, in press). Este instrumento é composto por 38 itens distribuídos por 6 escalas: Esforço/Realização, Aceitação de desafios/Riscos, Otimismo; Proatividade/Iniciativa; Autonomia; e por fim Flexibilidade/Adaptabilidade.

A escala de Esforço/realização avalia a força das crenças do indivíduo sobre a importância do esforço e da resiliência para atingir objetivos de carreira. A escala de Aceitação de desafios/Riscos permite obter informação sobre a força das crenças do indivíduo sobre a sua capacidade para correr riscos e aceitar desafios, encarando-os como oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. A escala de Otimismo avalia as expectativas do indivíduo face ao seu futuro profissional, quer no que respeita às suas capacidades, quer face ao contexto em que se insere. A escala de Proatividade/Iniciativa avalia a força das crenças do indivíduo sobre a importância das suas próprias ações para aproveitar ou criar oportunidade de trabalho. A escala de Autonomia avalia a confiança do indivíduo nas suas capacidades para desenvolver o seu trabalho com autonomia crescente. Por fim, a escala de Flexibilidade/Adaptabilidade permite avaliar a força das crenças do indivíduo face às suas competências para flexibilizar os seus objetivos, adaptar-se a situações

diversas e a abertura a mudanças ou a novas oportunidades (Barros, in press). As respostas são dadas numa escala de 1 a 5, consoante o grau de concordância com as afirmações, sendo que 1 representa “discordo totalmente” e 5 “concordo totalmente”.

A consistência interna da escala é satisfatória, com um alfa de Cronbach que varia entre .60 e .86. A escala Esforço/realização apresenta uma consistência de .71, a de Aceitação de Desafios de .71, a de Otimismo de .82, a de Proatividade/Iniciativa de .69, a de Autonomia .60 e a escala de Flexibilidade/Adaptação de .71.

Autoeficácia na Transição para o Trabalho (AETT)

A AET (Vieira & Coimbra, 2005) é composta por 28 itens e tem como objetivo avaliar a autoeficácia face à transição do ensino superior para o trabalho.

Este instrumento apresenta três subescalas: a subescala de Autoeficácia na adaptação ao trabalho (constituída por 12 itens), a subescala de Autoeficácia na regulação emocional (constituída por 9 itens) e a Autoeficácia na procura de emprego (constituída por 7 itens). Nas instruções é solicitado aos sujeitos que indiquem o nível de confiança na sua capacidade para desempenhar várias atividades, numa escala tipo Likert de 6 pontos (desde “nada confiante” até “totalmente confiante”).

A consistência interna das subescalas é de .94 na Autoeficácia na adaptação ao trabalho, .94 na subescala de Autoeficácia na regulação emocional e .84 na Autoeficácia na procura de emprego.

2.3. Condições de aplicação

O projeto da presente investigação, foi aprovado pela Comissão Especializada de Deontologia do Conselho Científico da Faculdade de Psicologia, da Universidade de Lisboa.

Após aprovação do Requerimento de Aprovação para o Projeto de Investigação (RAPI), foram realizados vários contactos a diversas Instituições Universitárias via email, de forma a solicitar autorização (Anexo B) para a aplicação dos instrumentos. Após o consentimento de algumas instituições, procedeu-se à calendarização das aplicações. A aplicação dos instrumentos decorreu ao longo do 2º semestre e teve uma duração de 25 a 30 minutos.

Os instrumentos foram aplicados em tempo letivo na sala de aula, mediante autorização prévia do professor e da respetiva escola. Os participantes foram informados do objetivo geral do estudo e do seu carácter voluntário, sendo o anonimato e a confidencialidade dos dados garantida. Os instrumentos foram aplicados pela mesma ordem em que seguem neste capítulo.

2.4. Tratamento estatístico

Os dados recolhidos foram introduzidos e analisados através do programa IBM SPSS Statistics V 24.

Capítulo 3 – Resultados

Para caraterizar a presente amostra em termos de Autoestima, Crenças de Empregabilidade e Autoeficácia na Transição para o Trabalho, foi feita uma análise descritiva dos resultados obtidos nas diversas variáveis em estudo, calculámos a média, o desvio-padrão e os valores mínimos e máximos obtidos em cada variável, que passamos a apresentar. Os resultados obtidos permitem responder à 1ª questão de investigação formulada e são apresentados nos Quadros 2, 3 e 4.

Quadro 2

Estatística descritiva dos resultados da amostra obtidos na variável Autoestima (N=277)

Variável	M	DP	Mínimo	Máximo
Autoestima	2.44	0.33	1.50	3.50

Como é possível verificar no Quadro 2 a amostra investigada na variável Autoestima, que poderia variar entre 1 e 4, apresentou uma $M = 2.44$ e $DP = 0.33$, o que se pode considerar um valor globalmente positivo.

O Quadro 3 que corresponde às escalas do Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade (cujos resultados podem variar entre 1 e 5), conforme se pode verificar o valor mais elevado da média encontra-se na escala que avalia a confiança do indivíduo nas suas capacidades para desenvolver o seu trabalho com autonomia crescente, a Autonomia ($M= 4.47$ e $DP = 0.46$), seguido da variável Realização/ Esforço ($M= 4.38$ e $DM= 0.57$), Aceitação de desafios / Riscos ($M=4.30$ e $DP=0.47$), Flexibilidade/ Adaptabilidade ($M=4.20$ e $DP=0.42$), Proatividade/ Iniciativa ($M=4.14$ e $DP=0.53$) por último, o valor mais baixo foi observado na variável Otimismo ($M=3.73$ e $DP=0.62$) que avalia as expetativas do indivíduo face ao seu futuro profissional.

Quadro 3

Estatística descritiva dos resultados da amostra obtidos nas variáveis do Inventário de Crenças de Carreira e Empregabilidade (N=277)

Variáveis	M	DP	Mínimo	Máximo
Realização/Esforço	4.38	0.57	2.50	5
Aceitação de desafios/Riscos	4.30	0.47	2.40	5
Otimismo	3.73	0.62	1.57	5
Proatividade/Iniciativa	4.14	0.53	2.25	5
Autonomia	4.47	0.46	2.80	5
Flexibilidade/ Adaptabilidade	4.20	0.42	2.57	5

No Quadro 4, correspondente à análise das dimensões da escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (que poderiam variar entre 1 e 6) podemos verificar que o valor mais elevado encontra-se na variável de Autoeficácia na adaptação ao trabalho (M=5.28 e DP=0.70) indicando que a presente amostra, em média se sente confiante nas suas capacidades para se adaptar ao trabalho, em seguida temos a variável da Autoeficácia na regulação emocional (M=4.79 e DP=0.74) por fim a que obteve o valor mais baixo foi a Autoeficácia na procura de emprego (M=4.27e DP=0.82).

Quadro 4

Estatística descritiva dos resultados da amostra obtidos na escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho (N=277)

Variáveis	M	DP	Mínimo	Máximo
AE na adaptação ao trabalho	5.28	0.70	1.67	6
AE na regulação emocional	4.79	0.74	1.67	6
AE na procura de emprego	4.27	0.82	1.43	6

Para conseguirmos analisar se existem diferenças significativas entre géneros nas diversas variáveis foi utilizado o *teste-t* para amostras independentes, depois de verificados o ajustamento à distribuição normal das variáveis e a homogeneidade das variâncias.

Com base no teste de *Levene*, a análise da homogeneidade da variância sugere que a escala apresenta variâncias que não são significativamente diferentes, uma vez que o $p > 0.05$, assumindo-se a homogeneidade das variâncias das escalas. Também é possível verificar que na variável Autoestima tanto o género masculino ($M=2.41$ e $DP=0.34$) e feminino ($M=2.48$ e $DP=0.31$) apresentam valores médios bastante semelhantes sem qualquer diferença estatística significativa (Quadro 5).

Quadro 5

Comparação dos resultados médios da Autoestima em função do género

Variável		N	M	DP	T	Sig
Autoestima	M	153	2.41	0.34	-1.78	.20
	F	124	2.48	0.31		

Foi realizado o teste *Levene* e verificou-se que a análise da homogeneidade da variância sugere que as escalas apresentam variâncias que não são significativamente diferentes, à exceção da subescala Flexibilidade/ Adaptabilidade ($p = .02$), uma vez que $p < .05$. Neste sentido, foi assumida a igualdade das variâncias das escalas, com exceção da subescala anteriormente referida, em que, no output do SPSS referente aos resultados estatísticos do *teste-t*, foram considerados os resultados correspondentes à não assunção da homogeneidade das variâncias. Verificam-se, nesta escala, diferenças significativas nas médias de Flexibilidade/Adaptabilidade, onde podemos verificar que o género masculino apresenta uma média significativamente inferior ($p = .02$) ($M=4.13$ e $DP=0.45$) à do género feminino ($M=4.28$ e $DP=0.37$).

Quadro 6

Comparação dos resultados médios segundo a variável género nas Crenças de Empregabilidade

Variáveis		N	M	DP	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
Realização/Esforço	M	153	4.35	0.55	-.84	.61
	F	124	4.41	0.59		
Aceitação de desafios	M	153	4.22	0.49	-3.51	.37
	F	124	4.41	0.42		
Otimismo	M	153	3.68	0.63	-1.39	.76
	F	124	3.78	0.61		
Proatividade/Iniciativa	M	153	4.09	0.55	-1.69	.62
	F	124	4.20	0.51		
Autonomia	M	153	4.44	0.48	-1.43	.18
	F	124	4.52	0.44		
Flexibilidade/ Adaptabilidade	M	153	4.13	0.45	-2.84	.02*
	F	124	4.28	0.37		

*Significativo a $p < .05$

Foi também analisada a homogeneidade com base no teste de *Levene*, assumindo-se a homogeneidade da variância das escalas. No Quadro 7, podemos analisar a comparação dos resultados médios na Autoeficácia na Transição para o Trabalho e podemos apurar que também nestas variáveis não existem diferenças significativas entre ambos os géneros.

Quadro 7

Comparação dos resultados médios segundo a variável género na Autoeficácia na Transição para o Trabalho

Variáveis		N	M	DP	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
AE na adaptação ao trabalho	M	153	5.24	0.71	-1.20	.41
	F	124	5.34	0.67		
AE na regulação emocional	M	153	4.77	0.76	-.44	.47
	F	124	4.81	0.72		
AE na procura de emprego	M	153	4.17	0.84	-2.16	.47
	F	124	4.39	0.77		

*Significativo a $p < .05$

Em resposta à questão de que forma a Autoestima se relaciona com a Autoeficácia na Transição para o Trabalho, foram calculadas as correlações obtidas entre a subescala Autoestima com as 3 subescalas do instrumento que avalia a Autoeficácia na Transição para o Trabalho. Os resultados obtidos são apresentados no Quadro 8.

Quadro 8

Matriz de Correlações entre a Autoestima e a Autoeficácia na Transição para o Trabalho (N=277)

Variáveis	1.	2.	3.	4.
1. Autoestima	-	.07	.09	.04
2. AE na regulação emocional		-	.67**	.67**
3. AE na adaptação ao trabalho			-	.45**
4. AE na procura de emprego				-

**Correlações significativas a $p < .01$; A negrito correlações superiores a .30

A partir da análise do Quadro 8, verifica-se que várias subescalas apresentam uma correlação significativa entre si. As subescalas com uma correlação mais elevada pertencem ao mesmo instrumento Autoeficácia na Transição para o Trabalho. No que diz respeito à correlação entre a Autoestima e as subescalas do instrumento não se verificam correlações estatisticamente significativas.

Também a relação entre a Autoestima e as Crenças de Empregabilidade, foi analisada a partir das correlações entre as escalas. No Quadro 9 estão registadas essas correlações entre a subescala Autoestima com as 6 escalas do Inventário sobre Crenças de Carreira e Empregabilidade: Esforço/Realização, Aceitação de desafios/Riscos, Otimismo Proatividade/Iniciativa, Autonomia e por fim Flexibilidade/Adaptabilidade.

Quadro 9

Matriz de Correlações entre a Autoestima e as Crenças de empregabilidade (N= 277)

Variáveis	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1 Autoestima	-	.08	.10	.22**	.06	.13**	.06
2. Esforço/ Realização		-	.47**	.57**	.68**	.68**	.39**
3. Aceitação de desafios			-	.36**	.52	.66**	.69**
4.Otimismo				-	.68	.50**	.33**
5.Proatividade/ Iniciativa					-	.71**	.48**
6.Autonomia						-	.51
7. Flexibilidade/ Adaptabilidade							-

**Correlações significativas a $p < .01$; A negrito correlações superiores a .30

Após uma análise do Quadro 9, verifica-se que várias subescalas apresentam uma correlação significativa entre si. As subescalas com uma correlação mais elevada pertencem ao Inventário de Crenças de Empregabilidade. No que diz respeito à correlação entre a

Autoestima e as subescalas do instrumento encontram-se correlações significativas $p < .01$ entre a Autoestima, o Otimismo e a Autonomia.

No Quadro 10 estão registadas as correlações entre a média do curso, as 3 subescalas da Autoeficácia na Transição para o Trabalho: Autoeficácia na adaptação ao trabalho; Autoeficácia na regulação emocional e Autoeficácia na procura de emprego e a Autoestima.

Ao analisar o Quadro 10 é possível verificar que a média dos estudantes universitários apresenta uma relação significativa com a subescala de Autoeficácia na regulação emocional e com a Autoeficácia na procura de emprego ($p < .01$).

Quadro 10

Matriz de Correlações entre o Inventário de Autoeficácia na Transição para o Trabalho e média escolar (N=277)

Variáveis	1	2	3	4
1.AE na adaptação ao trabalho	-	.06	.14*	.09
2. AE na regulação emocional		-	.67**	.45**
3. AE na procura de emprego			-	.66**
4.Média escolar				-

**Correlações significativas a $p < .01$; *Correlações significativas a $p < .05$; A negrito correlações superiores a .30

Para explorar eventuais diferenças nas variáveis estudadas entre as instituições situadas no Interior do país e da zona mais litoral, foram realizados testes t de diferenças de médias, para amostras independentes, depois de verificadas as condições de aplicabilidade, nomeadamente o ajustamento à distribuição normal das variáveis e a homogeneidade das variâncias.

Nos quadros seguintes podemos observar a existência de diferenças significativas entre as instituições situadas mais no Interior do país (Escola Superior de Rio Maior e Universidade de Évora) e as instituições situadas no Litoral (Universidade Lusófona e Instituto Politécnico de Setúbal).

No Quadro 11 podemos analisar a comparação dos resultados médios com a subescala da Autoestima na relação entre o Litoral e o Interior verificando que não existem diferenças estatisticamente significativas.

Quadro 11

Comparação dos resultados médios na autoestima em estudantes do litoral e do interior

Variável		N	M	DP	<i>t</i>	<i>Sig</i>
Autoestima	L	76	2.43	0.32	-.23	.92
	I	191	2.44	0.33		

Ao analisar os resultados médios das crenças facilitadoras da empregabilidade verificamos que não surgem discrepâncias estatisticamente significativas entre os estudantes do litoral e do interior (Quadro 12).

Quadro 12

Comparação dos resultados médios segundo a variável das Crenças de Empregabilidade em relação ao Interior e Litoral

Variáveis		N	M	DP	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
Realização/Esforço	L	76	4.30	0.60	-1.31	.54
	I	191	4.40	0.56		
Aceitação de desafios	L	76	4.21	0.55	-1.94	.06
	I	191	4.33	0.43		
Otimismo	L	76	3.66	0.65	-1.13	.34
	I	191	3.75	0.62		
Proatividade/Iniciativa	L	76	4.09	0.57	-1.06	.79
	I	191	4.16	0.52		
Autonomia	L	76	4.45	0.49	-.39	.70
	I	191	4.47	0.46		
Flexibilidade/ Adaptabilidade	L	76	4.14	0.45	-1.37	.87
	I	191	4.21	0.41		

No Quadro 13 verificamos que de todas as subescalas de Autoeficácia na Transição para o Trabalho só existem valores médios significativamente mais elevados ($p < .01$) a Autoeficácia na regulação emocional nos estudantes do interior.

Quadro 13

Comparação dos resultados médios entre o litoral e interior e na Autoeficácia na Transição para o Trabalho

Variáveis		N	M	DP	<i>T</i>	<i>Sig.</i>
AE na adaptação ao trabalho	L	76	5.18	0.78	-1.42	.22
	I	191	5.31	0.67		
AE na regulação emocional	L	76	4.66	0.86	-1.53	.007**
	I	191	4.82	0.70		
AE na procura de emprego	L	76	4.04	0.83	-2.82	.5
	I	191	4.35	0.81		

** significativo a $p < .01$.

Capítulo 4 – Discussão de resultados

Na tentativa de corresponder às novas exigências da empregabilidade do século XXI, os alunos que frequentam os estabelecimentos de ensino superior são sensibilizados para a noção de uma carreira sem fronteiras a qual consiste na sequência de experiências de empregos em diferentes organizações, de tal modo que se dá primazia às competências técnico-profissionais e transversais, tais como, a capacidade de comunicar, de trabalhar em equipa e de gerir conflitos em situações de stress (Vieira & Coimbra, 2006).

Esta investigação, teve como objetivo estudar a relação existente entre a Autoestima, as dimensões de Empregabilidade e as Crenças de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, em estudantes finalistas de cursos superiores da área de Desporto.

Neste capítulo, com a análise dos resultados, pretende-se responder às questões inicialmente colocadas e ainda refletir acerca das especificidades, potencialidades e limitações deste estudo.

Respondendo à questão de investigação acerca da caracterização da amostra relativamente às respostas na subescala da Autoestima, podemos verificar que a média está ligeiramente acima do valor médio de resposta, o que talvez possa ser relacionado com as relações encontradas em estudos já referidos (e.g. Bowker, 2006; Carapeta, Ramires & Viana, 2001; Ferreira, Gaspar, Campos & Senra, 2011) entre a prática de exercício físico (obrigatória para estudantes desta área) e a autoestima.

Ao analisar as respostas do Inventário de Crenças de Empregabilidade verificou-se que a subescala que apresenta o valor médio mais elevado é a de Autonomia que avalia a confiança do indivíduo nas suas capacidades para desenvolver o seu trabalho demonstrando que a amostra se sente confiante nas suas capacidades. A mais baixa foi a média da subescala de Otimismo, indicando que as expectativas dos estudantes face ao seu futuro profissional são pouco positivas. É possível que devido à crise económica que o país tem vindo a enfrentar nos últimos anos os jovens tenham pouca esperança em conseguir encontrar emprego logo após o termino do curso superior. Também poderemos pôr a hipótese deste resultado refletir as dificuldades específicas de colocação dos estudantes de Desporto

Na caracterização da amostra na escala de Autoeficácia na Transição para o Trabalho, verificou-se que a escala que registou valores médios mais elevados foi a Autoeficácia na adaptação ao trabalho o que está em concordância com os resultados do

inventário de Crenças de Empregabilidade sugerindo que os estudantes têm confiança nas suas competências para se adaptarem ao mercado de trabalho. A escala com valores mais baixos foi a Autoeficácia na procura de emprego, indicando também que as expectativas face ao futuro profissional são negativas.

As diferenças de género em relação à autoestima têm sido objeto de numerosos estudos nas últimas décadas e não há muito consenso na literatura. Porém, há indicações de que as fontes primárias de autoestima são diferentes para homens e mulheres (Hutz & Zanon, 2011). Ao analisar as diferenças entre géneros, ao contrário do que acontece nos estudos com a versão original de Neeman e Harter (1986) e com os da adaptação portuguesa (Barros, 2012) verificamos que na presente investigação o género feminino ($M=2.48$ e $DP=0.31$) apresenta resultados médios ligeiramente superiores ao género masculino ($M=2.41$ e $DP=0.34$), mas não encontramos diferenças significativas entre resultados de rapazes e raparigas. Na literatura é frequente o relato de resultados em que o género masculino obtém valores mais elevados, principalmente na prática desportiva. Bowker (2006) que, nas suas investigações obteve resultados semelhante na autoestima entre ambos os sexos, explicou esta situação justificando que na sua amostra ambos os sexos se apresentam bastante satisfeitos consigo próprios. Poderá ser esse o caso na presente amostra.

No ICEB verifica-se que o género feminino apresentou resultados mais elevados que o masculino em todas as subescalas, embora só na escala Flexibilidade estas diferenças sejam estatisticamente significativas. Tal como Viana (2016), podemos supor estarmos perante uma amostra de mulheres preocupadas com o seu futuro profissional, dispostas a dedicar-se no sentido de garantir condições favoráveis à construção de uma carreira.

No AETT verifica-se que mais uma vez, apesar das diferenças não serem estatisticamente significativas, o género feminino regista valores mais elevados em todas as subescalas. Embora estas diferenças não tenham significado estatístico, podemos encontrar uma tendência, na presente amostra, para o género feminino ter crenças de autoeficácia mais elevadas que as do masculino. Dadas as mudanças geracionais que têm vindo a incentivar a uma construção ativa da sua carreira, a motivação das mulheres para a concretização dos seus objetivos de carreira pode torná-las mais direcionadas para pensamentos e comportamentos que facilitem a sua empregabilidade (Viana, 2016).

Não se encontrou relação significativa entre as subescalas do AETT e a subescala da Autoestima. Estes resultados podem ser compreendidos, já que, tal como Martínez e

Salanova (2006) afirmam, enquanto as crenças de autoeficácia são juízos sobre a própria capacidade na execução de uma ação, a autoestima pode não estar relacionada com a capacidade da pessoa, sugerindo também situações contextuais e sociais, valores culturais, estratificação social e predisposições emocionais. Estes autores indicam também que é possível que não exista correlações entre estas variáveis uma vez que apesar de existirem tarefas que não conseguimos dominar com sucesso, nem sempre isso leva a que façamos uma avaliação negativa de nós próprios. Dependerá, entre outras coisas, do valor que nós e a sociedade damos à tarefa em questão.

A análise da relação entre a Autoestima e as Crenças de Empregabilidade, mostra correlações significativas entre a Autoestima, o Otimismo e Autonomia. Com estes resultados podemos afirmar que, na presente amostra, os alunos com uma autoestima mais elevada, possuem, maiores níveis de autonomia, incluindo mais confiança nas suas capacidades para desenvolver determinada tarefa/trabalho de forma independente e otimismo em relação ao seu futuro profissional (Viana, 2016).

No que diz respeito à relação entre as médias do curso com a Autoestima e a Autoeficácia na Transição para o Trabalho, correlacionando a média escolar com a Autoestima não se registaram correlações estatisticamente significativas. No entanto, foi possível verificar que a média escolar apresenta correlação estatisticamente significativa com as subescalas de Autoeficácia na regulação emocional e na de Autoeficácia na procura de emprego.

Ao contrário do que se poderia esperar face às diferenças de oportunidades entre as zonas do interior e as zonas litorais do país, não se encontraram diferenças significativas nas variáveis Autoestima, Esforço/Realização, Aceitação de desafios/Riscos, Otimismo, Proatividade/Iniciativa, Autonomia, Flexibilidade/Adaptabilidade, Autoeficácia na adaptação ao trabalho e Autoeficácia na procura de emprego. Na subescala de Autoeficácia na regulação emocional foram encontradas diferenças entre os alunos do interior e do litoral, mostrando que os alunos do interior apresentam uma maior confiança na sua regulação emocional no processo de procura de emprego. Como não foram encontrados estudos que analisassem estas variáveis, a análise encontrada poderá ser estudada mais aprofundadamente em trabalhos futuros. A especificidade desta amostra não permite generalizar os resultados.

O período final da formação superior e a transição para o mercado de trabalho, aumenta o sentimento de responsabilidade dos alunos e predominam os sinais de impotência

e a sensação de pouco saber para enfrentar o mundo do trabalho (Melo-Siva & Reis, 1997). Considerando a dificuldade de entrar no mercado de trabalho atual, dos jovens, mas mais especificamente dos estudantes da área do Desporto, consideramos pertinente analisar a sua autoestima e as suas crenças de autoeficácia na conquista de um emprego e na adaptação ao trabalho e as suas crenças de empregabilidade. A identificação destas crenças e perceções poderá ser útil para analisar as variáveis que podem ajudar os jovens a terminar o ensino superior mais preparados para enfrentar a transição para o mercado de trabalho. O processo de identificação das fragilidades é uma ferramenta importante para o Psicólogo da Educação podendo assim ajudar os alunos a que a passagem para o mundo do trabalho seja feita com mais confiança e sucesso.

Referências bibliográficas

- Bandura, A. (1977). Self efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 197-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. (pp. 391-420). Englewood Cliff. NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1988). Organizational applications of social cognitive theory. *Australian Journal of Management*, 13, 275-302.
- Bandura, A. (1996). Social cognitive theory of human development. In T. Husen & T. N. Postlethwaite (Eds.), *International encyclopedia of education* (2nd ed., pp. 5513-5518) Oxford: Pergamon Press.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy and health behaviour. In A. Baum, S. Newman, J. Wienman, R. West, & C. McManus (Eds.), *Cambridge handbook of psychology, health and medicine* (pp. 160-162). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
- Barros, A. (2007). *Relações entre domínios do autoconceito, valores e importância relativa dos papéis em estudantes universitários*. Dissertação de Doutoramento. Universidade de Lisboa
- Barros, A.F. (2012). Características Psicométricas da Adaptação Portuguesa do Perfil de Autopercepção para Estudantes Universitários – SPPCS. *RIDEP*, 1 (33), 93-110.
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier life styles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4, 1-44.
- Bleidorn, W., Denissen, J., Gebauer, J., Arslan, R., Rentfrow, P., Potter, J., & Gosling, S. (2016). Age and gender differences in self-esteem – A cross-cultural window. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111 (3), 396-410.
- Bowker, A. (2006). The Relationship Between Sports Participation and Self-Esteem During Early Adolescence. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 38 (3), 214-229.

- Brown, S. D., & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counselling. *The Career Development Quarterly*, 44, (354-366).
- Brown, S., Lent, R., Telander, K., & Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness and work performance: A meta-analytic pack analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 81-90.
- Bzuneck, J. (2001). As crenças de autoeficácia e o seu papel na motivação do aluno. In E. Boruchovitch & J. A. Bzuneck (Orgs.), *A motivação do aluno* (pp.116-133). Petrópolis: Vozes.
- Carapeta, C., Ramires, A., & Viana, M. (2001). Autoconceito e participação desportiva. *Análise Psicológica*, 1, 51-58.
- Cervelló, E., Peruyero, F., Montero, C., González-Cutre, D., Beltrán-Carrillo, V. J., & Moreno-Murcia, J. A. (2014). Ejercicio, bienestar psicológico, calidad de sueño y motivación situacional en estudiantes de educación física. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 14(3), 31-38.
- Coopersmith, S. (1981). *Self-esteem inventories* (pp.6-10). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press Inc.
- Ferreira, J. P., Gaspar, P. M., Campos, M. J., & Senra, C. M. (2011). Autoeficácia, competência física e autoestima em praticantes de basquetebol com e sem deficiência física. *Motricidade*, 7(1), 55-68.
- Fraga, S. (2013). *Adaptabilidade e empregabilidade numa perspetiva construtivista*. Tese de Doutoramento. Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia.
- Freire, T., & Tavares, D. (2011). Influência da autoestima, da regulação emocional e do género no bem-estar subjetivo e psicológico de adolescentes. *Revista de psiquiatria clínica*, 38 (5), 184-188.
- Fugate, M., Kinicki, A., & Ashforth, B. (2004). Employability: a psycho-social construct, its demensions and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Fugate, M., & Kinicki, A. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a mesure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81, 503-527.

- Gamboa, V., Paixão, O., & Palma, A. (2014). Adaptabilidade de Carreira e Autoeficácia na Transição para o Trabalho: O papel da Empregabilidade Percebida – Estudo com Estudantes do Ensino Superior. *Revista Portuguesa de Pedagogia*, 48 (2), 133-156.
- Gondim, S. (2002). Perfil profissional e mercado de trabalho: relação com a formação académica pela perspectiva de estudantes universitários. *Estudos de Psicologia*, 7(2), 299-309.
- Harter, S. (1990). Developmental differences in the nature of self-representations: Implications for the understanding and treatment of maladaptive behaviors. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 113-142.
- Harter, S. (1999). *The Construction of the Self: A Developmental Perspective*. (pp. 1-12). Nova Iorque: The Guilford Press.
- Hutz, C., & Zanon, C. (2011). Adaptação, validação e normatização da escala de autoestima de Rosenberg. *Avaliação Psicológica*, 10 (11), 41-49.
- Lent, R. (2013) A social cognitive view of career development and counseling. In Brown, S & Lent, R (Eds). *Career development and counseling putting theory and research to work*. (pp 101-125). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behaviour*, 45 (1), 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In Brown, Brooks & cols. (Orgs.), *Career choice and development*, (3rd ed., pp 373-421). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Lent, R., Hackett, G., & Brown, S. D. (1999). A social cognitive view of school-to-work transition. *The Career Development Quarterly*, 47(4), 297-311.
- Lent, R., Brown, S., & Hackett, G. (2000). Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49.
- Martínez, I., & Salanova, M. (2006) Autoeficacia en el trabajo: el poder de creer que tú puedes. *Estudios financieros*, 45, 175-202.

- Melo-Silva, L., & Reis, V. (1997). A identidade profissional em estudantes do curso de psicologia: intervenção através da técnica de grupo operativo. (pp. 57-65). *Anais do III Simpósio Brasileiro de Orientadores Profissionais*. Canoas, RS.
- Miragaia, P., & Carvalho, P. (2012). Análise das metodologias de avaliação da empregabilidade dos graduados em desporto de Portugal. *Motricidade*, 8 (4), 26-37.
- Neeman, J., & Harter, S. (1986). *Manual for the Self-Perception Profile for College Students*. Unpublished manuscript. University of Denver.
- Niles, S., & Hartung, P. (2001). Emerging career theories. In Luzzo, Darrell (ed.), *Career counseling of college students*. (2nd ed., pp. 30-33). Washington DC. American Psychological Association.
- Olaz, F. (2001). *La Teoría Social Cognitiva de la Autoeficacia. Contribuciones a la Explicación del Comportamiento Vocacional*. Tese de Licenciatura. Faculdade de Psicologia. U.N.C. Argentina
- Oliveira, S. (2001). *O impacto do exercício físico na Autoestima, Investimento corporal e sentimentos de Autoeficácia em estudantes universitárias: estudo exploratório*. Trabalho licenciatura. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação. Universidade do Porto.
- Pereira, H., Lopes, D., Gonçalves, M., & Vasconcelos-Raposo, E. (2017). Bem-estar psicológico e autoestima em estudantes universitários. *Revista Iberoamericana de Psicología del Ejercicio y el Deporte*, 12 (2), 297-305.
- Pinheiro, V., Costa, A., Joel, M., & Sequeira P. (2008). A importância do desporto na vida dos jovens. Uma explicação para os pais. *Efedepportes.com Revista digita*, 32-35.
- Rogers, M., & Creed, P. (2000). School-to-Work Transition: From theory to practice. *Australian Journal of Career Development*, 9 (3), 20–25.
- Rojas, E. (2009). *Tu, quem és»?* Da personalidade à autoestima (pp39-60). Coimbra: Gráfica de Coimbra.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rosenberg, M. (1989). Determinants of Self. *Current Content* 11, 14-15.

- Rosenberg, M. (1972). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Sonstroem, R., Harlow, L., & Josephs, L. (1994). Exercise and Self-Esteem: Validity of Model Expansion and Exercise Associations. *Journal of Sport and Exercise Psychology* 16, 29-42.
- Viana, F. (2016). *Traços de personalidade, crenças de carreira e empregabilidade em estudantes do ensino superior*. Tese de Mestrado. Universidade de Lisboa. Faculdade de Psicologia.
- Vieira, D., & Coimbra, J. L. (2006). Sucesso na transição escola-trabalho: A percepção de finalistas do ensino superior português. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 7(1), 1-10.
- Vieira, D., Maia, J., & Coimbra, J. (2007). Do ensino superior para o trabalho: análise fatorial confirmatória da escala de autoeficácia na transição para o trabalho (AETT). *Avaliação Psicológica*, 6 (1), 3-12.
- Vieira, D. (2008). *Perspetiva sociocognitiva da transição do ensino superior para o trabalho: Influência da autoeficácia e dos objetivos no sucesso de uma transição vocacional*. Tese de Doutoramento. Universidade do Porto. Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação.
- Vieira, D., Caires, S., & Coimbra, J. (2011). Do ensino superior para o trabalho: Contributo dos estágios para inserção profissional. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 12 (1), 29-36.

Anexos

Anexo A: Questionário Sócio Demográfico

Idade_____ **Sexo:** Feminino_____ **Nacionalidade** _____

Masculino _____

Vida escolar

Curso que frequenta _____

Instituição Universitária _____

Ano que frequenta _____ Média obtida no curso (até agora) _____

No próximo ano vai (assinala com um x): Procurar trabalho _____ Ou Continuar estudos_____

Reprovou algum ano? Não_____ Sim _____, Se sim em que ano(s) _____

Família

Profissão da mãe_____

Nível de escolaridade da mãe_____

Profissão do pai _____

Nível de escolaridade do pai _____

Anexo B: Pedido de autorização às instituições universitárias

Exm. Senhor(a) Diretor(a)

No âmbito do mestrado de Psicologia da Educação e Orientação, da Faculdade de Psicologia, Universidade de Lisboa, eu Lúcia Alexandra Bonito Basílio, encontro-me a desenvolver um projeto de investigação intitulado “*Autoestima, crenças de empregabilidade e autoeficácia na transição para o trabalho*” orientado pela Professora Doutora Alexandra Figueiredo Barros.

O estudo basear-se-á nos dados obtidos através do preenchimento de três questionários por parte de alunos que estejam a frequentar o último do ensino superior. Estes questionários avaliam as crenças dos alunos sobre si próprios e sobre a sua carreira. O preenchimento dos questionários deverá durar cerca de 30 minutos.

Nesse sentido, solicito a sua autorização para poder aplicar os questionários aos alunos da Escola que V. Ex^a dirige.

As informações recolhidas são confidenciais e anónimas.

No caso de ter algumas dúvidas acerca deste estudo, poderá contactar luciabasilio@campus.ul.pt ou afbarros@psicologia.ulisboa.pt.

Se, no final, tiver interesse em conhecer as conclusões deste trabalho (os resultados globais obtidos e não individuais), poderá solicitá-las, no final deste ano letivo, para o e-mail luciabasilio@campus.ul.pt.

Na expectativa de uma resposta favorável, subscrevo-me com os melhores cumprimentos,

A Mestranda Lúcia Alexandra Bonito Basílio.